

הצו הנ"ל מאפשר למעסיק להשלים את ההפרשה לפיצויים עד ל-8.33%, כך שכספי השלמת פיצויי הפיטורים יבואו "במקום פיצויי פיטורים", בהודעה בכתב לקופה עם העתק לעובד.

שימו לב, כי גם אם חל סעיף 14 על ההפרשות לפיצויי פיטורים, עדיין קיימים מקרים רבים בהם קיימת חובת השלמת פיצויי פיטורים:

במקרה שההפרשה לא בוצעה מתחילת ההעסקה, או שהיא לא בוצעה לאורך כל תקופת ההעסקה; במקרה שההפרשה לא נעשתה ממשכורתו המלאה של העובד ו/או לא נעשתה מכל רכיבי השכר המזכים בפיצויי פיטורים; ובמקרה שההפרשה לא נעשתה לפי שיעור מלא של 8.33%.

בכל המקרים הנ"ל, יש לבחון את ההשלמה לה זכאי העובד המפוטר, בגין השיעורים; התקופות; השכר והרכיבים שבגינם לא בוצעה ההפרשה.

לדוגמה - במקרה שההפרשה עבור העובד המפוטר בוצעה לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, מכל משכורתו ומכל הרכיבים המזכים בפיצויי פיטורים, לאורך כל תקופת העסקתו, **אך בשיעור של 6% בלבד** - העובד יהיה זכאי להשלמת פיצויי פיטורים בשיעור של 28% (12 חודשים * 2.33%) מסכום פיצויי הפיטורים עפ"י דין.

אם למשל, בדוגמה זו, העובד הועסק 10 שנים, במשכורת חודשית שבסיום העסקתו היא בגובה 20,000 ₪, המעסיק ישלם לעובד השלמת פיצויי פיטורים (בנוסף לסכום הפיצויים הצבור בקרן הפנסיה) בסך 56,000 ש"ח $[28\% \cdot 20,000 \cdot 10]$.

סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים - מתי נדרשת השלמת פיצויים וכיצד מחשבים אותה?

עובד בעל ותק של למעלה משנה, פוטר מעבודתו. המעסיק מבקש לדעת: **האם בחישוב פיצויי הפיטורים לעובד - ההפרשות לפיצויים בקרן הפנסיה/קופת הביטוח הן על חשבון פיצויי הפיטורים להם זכאי העובד** (כך שיש להפחית את סכום הפיצויים שנצבר בקרן הפנסיה מסכום פיצויי הפיטורים עפ"י דין) - **או שההפרשות באות במקום תשלום פיצויי פיטורים?**

על מנת להשיב על שאלה זו, יש לבחון האם חל על העסקת העובד 'סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים', כך שההפרשה לפיצויים תבוא במקום פיצויי פיטורים - ולא על חשבונם בלבד.

הוראות סעיף 14 יכולות לחול **מכוח הסכם קיבוצי/צו הרחבה החל על העסקת העובד** (מבלי שיהיה צורך בהסכמת העובד לכך), **או מכוח אישור של שר העבודה** (בהסכמת העובד - ובמקרה כזה העובד חותם על הנוסח המלא של "האישור הכללי בדבר תשלומי מעבידים לקרן פנסיה ולקופת ביטוח במקום פיצויי פיטורים").

לדוגמה: צו ההרחבה הכללי [נוסח משולב] לפנסיה חובה קובע כי תשלומי המעסיק לפיצויי פיטורים לפי השיעורים הקבועים בו (6%) **יבואו במקום תשלום פיצויי פיטורים בהתאם לסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים**, בגין השכר, הרכיבים, התקופות והשיעורים שבגינם נעשתה ההפרשה.



בית המשפט העליון דחה את העתירה וקבע כי פסק דינו של בית הדין הארצי עולה בקנה אחד עם הדין המטיל על מעסיק חובה לערוך לעובדו ביטוח פנסיוני ועם פסיקת בית המשפט העליון שלפיה הזכות לקצבת השאירים אינה חופפת לזכות לפיצוי נזיקי המוענק מכוח חוק הפלת"ד.

זאת, בהינתן ההבחנה המהותית בין שתי הזכויות, הן במישור מוטבי הזכות הן במישור העילה להענקתן. כך, בעוד התלויים הם הזכאים לקצבת השאירים בעקבות פטירת המנוח בהתאם לתנאי עבודתו, זכאים היורשים לפיצויי הנזיקין בגין פטירת המנוח עקב התאונה. נקבע כי הבחנה זו שרירה וקיימת גם בנסיבות בהן שאיריו ויורשיו של המנוח חד הם. לפיכך, אין בפיצוי הניתן מכוחן של שתי הזכויות כדי להעלות חשש לכפל פיצוי או ל"התעשרות" האלמנה.

בית המשפט קבע כי אף אם נניח כי תשלום פנסיית השאירים יביא "להתעשרות" האלמנה מעבר לנזק שנגרם לה, הרי שמולה עומדת כתמונת ראי "התעשרותה" של המעסיקה. המעסיקה מבקשת לטעון כי עצם מחדלה - בניגוד לדין - להפריש הפרשות פנסיוניות עבור המנוח בחייו, מקנה לה זכות שלא להעבירן לשאיריו במותו, רק מן הטעם ש"התמזל מזלה" וזה נהרג בתאונת דרכים. אין לקבל טענה זו, במסגרתה חוטא יוצא נשכר, ועל כן דינה להידחות גם משיקולי הכוונת התנהגות ומשיקולי הגינות וצדק.



בית המשפט העליון קובע: הפרת חובת הביטוח הפנסיוני תעלה למעסיק ביוקר - גם אם שולם לשאירים פיצוי לפי חוק הפלת"ד

בית המשפט העליון דחה עתירה של מעסיקה, בשאלת זכאותה של אלמנה לפיצוי בגין אובדן פנסיית שאירים של בעלה המנוח (בג"ץ 46501-19/26, מיום 19/4/26).

במקרה אשר נדון בעתירה, קופחו חייו של בעלה המנוח של האלמנה, בעקבות תאונת דרכים במהלך עבודתו אצל המעסיקה, עת שנהג ברכב שהיא רכשה לו ביטוח.

בית הדין האזורי לעבודה דחה תביעה לחיוב המעסיקה בפיצוי בגין אובדן הזכות לפנסיית שאירים. בערעור שהגישה האלמנה לבית הדין הארצי לעבודה, נקבע כי על המעסיקה לפצות את האלמנה בגין פנסיית השאירים שאבדה.

בית הדין הארצי קבע כי הפרה של חובת הביטוח הפנסיוני מטילה על המעסיק חובת פיצוי אם היא גרמה לנזק - במטרה להעמיד את השאירים במצב בו היו עומדים אילו היה ביטוח פנסיוני תקף.

בית הדין הארצי קבע כי החובה לביטוח פנסיוני והחובה לביטוח רכב הן שתי חובות נפרדות וכי זכאות לפיצוי מכוחן של שתי חובות אלה, במקרה של מות עובד בתאונת דרכים, איננה פיצוי כפל - אלא זכאות מכוח הוראות הדין.

בית הדין הארצי העיר, כי לכל היותר, מבלי להיכנס לדיון זה לגופו, ניתן לטעון את טענות הקיזוז במסגרת ניהול תיק הפלת"ד (התביעה לפי החוק לפיצוי לנפגעי תאונות דרכים) עצמו.



בית הדין קבע כי העובדים השתכרו עמלות מכירה שונות, אשר היוו חלק משכרם וכי עמלות המכירה צריכות להיכלל בשכר הקובע לחישוב זכויות פנסיה.

בית הדין קבע כי ההסכם הענפי אינו מגביל את השכר הקובע לפנסיה בתקרה כלשהי, בניגוד לצו ההרחבה לפנסיה חובה המוגבל לשכר הממוצע במשק. עוד נקבע, כי הזכאות לפנסיה בהתאם להסכם הענפי קמה מהחודש הראשון לעבודה, כולל בתקופת הניסיון.

בית הדין קבע כי המעסיקה תשלם לחברי הקבוצה הפרשי הפקדות לפנסיה בסך מוערך של 1,522,800 ש"ח עבור השנים 2011 - 2013. החישוב מתבסס על שכר מבוטח של 2,400,000 ש"ח לשנה, ועל הפרש בשיעורי ההפקדה בין 6% (לפי ההסכם הקיבוצי) לבין השיעורים בפועל.

בנוסף, המעסיקה תשלם הפרשים מוערכים בגין אי-ביטוח עובדים שהחלו עבודתם ללא קרן פנסיה פעילה, בסך כולל של 2,512,800 ש"ח לתקופות שונות.

בית הדין ציין כי הסכומים המוערכים בפסק הדין הם בסיס לאומדן. הסכומים הסופיים שישולמו לחברי הקבוצה יקבעו על ידי מומחה לחישוב הזכויות שימונה.

לקריאת המאמר המלא לחצו כאן

המעסיקה הפרישה עבור העובדים לקרן פנסיה בחסר ותשלם כ-4 מיליון ש"ח במסגרת תובענה ייצוגית

בפסק דין אשר ניתן לאחרונה ע"י בית הדין האזורי לעבודה, נדונה תובענה ייצוגית (ת"צ 28089-05-18, מיום 8/7/26).

התובעים הייצוגיים עבדו אצל המעסיקה, חברה לשירותי השכרת רכב. המעסיקה שילמה פנסיה לעובדיה לפי צו ההרחבה לפנסיה חובה במשק. המעסיקה חברה בלשכת המסחר תל אביב.

בית הדין קבע כי על המעסיקה חל ההסכם הקיבוצי הכללי בענפי היבוא, היצוא, המסחר והשירותים (להלן - ההסכם הענפי).

בית הדין קבע כי ההסדר הפנסיוני הענפי כולל תנאים מיטיבים ומשופרים לעומת צו הפנסיה הכללי במשק, וזאת בשלושה רכיבים: מועד תחילת ההפקדות (מהחודש הראשון); שיעור ההפקדות (6% לפחות עד שנת 2013); היעדר מגבלה על תקרת השכר המבוטח.

בית הדין קבע כי התובעת וחברי הקבוצה זכאים לשיעורי ההפרשה המיטיבים ביותר מבין ההסכם הענפי, צו ההרחבה לפנסיה חובה או ההסכם האישי.

נקבע כי ההסדר הפנסיוני החל על עובדי המעסיקה הוא ההסכם הענפי, בתוספת הפרשות לפיצויי פיטורים לפי הצו המשקי והגדלת שיעורי ההפרשות לתגמולים בהתאם לצו המשקי.



המעסיקה טענה כי היא פעלה בתום לב וכי מיד כשהתבררה לה הטעות (הפקדה בחסר), היא תיקנה אותה והעבירה את הסכומים לקרן הפנסיה, אשר קיבלה אותם ושייכה אותם לעובד. בכך, לטענתה, יצאה ידי חובתה. **בית הדין קבע כי לא ניתן לקנות כיסוי ביטוחי למפרע וכי הפקדה באיחור בגין מלוא המשכורת הקובעת, כפי שעשתה המעסיקה לאחר האירוע התאונתי - אינה מקנה זכות ביטוחית רטרואקטיבית.** לכן, נדחתה טענת המעסיקה שאינה חבה לעובד פיצוי רק בשל העובדה שביצעה הפקדה לקרן למפרע.

בית הדין קבע כי המעסיקה תשלם לעובד הפסד פנסיית נכות בסך 354,002 ₪; הפסד פנסיית שאירים בסך 17,953 ₪; והפסד שחרור דמי גמולים בסך 151,199 ₪.

המלצתנו למעסיקים

בשים לב להשלכות הקשות במקרה של אי-הפרשה כדין לפנסיה, חשוב שכל מעסיק יבחן את סיווג פעילותו הענפית, בסיוע עו"ד מתחום דיני העבודה, על מנת שידע אילו הסכמים קיבוציים/צווי הרחבה חלים עליו - ויהיה מודע לכל חובותיו כלפי עובדיו.

שימו לב, כי במקומות עבודה שונים חלים הסכמים קיבוציים / צווי הרחבה, המחילים על המעסיק חובות הפרשה לפנסיה מעבר לקבוע בצו ההרחבה [נוסח משולב] לפנסיה חובה - וחשוב שהמעסיק יהיה מודע לכך. בהתאם לפסיקה, היקף תחולת צו הרחבה נקבע ע"י מבחן עיקר עיסוקו של המעסיק. סיווגו הענפי של מקום עבודה ייעשה בין היתר בהסתמך על קובץ הסיווג האחיד של הלמ"ס.

המעסיקה ביצעה הפרשה לפנסיה בגין חלק משכר העובד בלבד - וחויבה לשלם לו הפסדים בסך של 523,154 ₪

בפסק דין אשר ניתן לאחרונה ע"י בית הדין האזורי לעבודה, העובד עתר לחייב את המעסיקה בתשלום פיצוי בגין הפסד פנסיית נכות עקב ביטוחו בגין חלק מהמשכורת הקובעת בלבד (ק"ג 31934-09-23, מיום 27/7/26).

באותו מקרה, המעסיקה ביצעה הפרשה לקרן פנסיה עבור העובד בגין שכר בסך של 3,823.84 ₪ בלבד (השכר המבוטח) - בעוד ששכר הבסיס האחרון של העובד עמד על 10,622 ₪ (המשכורת הקובעת).

לעובד אירעה תאונה והוא הגיש לקרן הפנסיה תביעת נכות. הקרן אישרה לעובד נכות בשיעור של 100% ושילמה לו קצבה בהתאם לשכר המבוטח, שעמד על 3,823.84 ₪.

בית הדין קבע כי חובתה של המעסיקה לפצות את העובד, באופן שיעמיד אותו במצב שבו היה עומד אילו בוצע הביטוח הפנסיוני כנדרש בגין מלוא המשכורת הקובעת, במקום עבור חלק מהשכר בלבד.

נקבע כי העובד זכאי לקבל מהמעסיקה פיצוי בגובה ההפרש בין השווי המהוון של הפיצוי החודשי שהיה צפוי לקבל אילו בוטח בגין המשכורת הקובעת ובין השווי המהוון של הפיצוי החודשי שהוא מקבל מהקרן בגין השכר המבוטח.

מכתב הפיטורים היה קצר ולקוני על אף חומרת הטענות - נקבע כי אין חובה שמכתב פיטורים יהיה ארוך או מפורט במיוחד, אך בנסיבות בהן העובד העלה טענות חמורות, היה מקום לתת ביטוי לכך שטענותיו נשקלו באופן ממשי ושהחלטה התקבלה לאחר בחינה מעמיקה.

העובד הוצא מקבוצות הווטסאפ של העבודה ונותק ממערכות הסניף טרם השימוע - נקבע כי התנהלות זו מהווה אינדיקציה לכך שהחלטה על הפיטורים התקבלה עוד טרם קיומו של השימוע.

עורך השימוע - נקבע כי מקום שבו העובד העלה טענות חמורות כלפי הממונה הישיר עליו, היה על המעסיקה לקיים את השימוע בפני גורם אחר, או לכל הפחות לערב גורם נוסף באופן ברור ומתועד.

בית הדין פסק לעובד פיצוי בגין פיטורים שלא כדין בסך של 25,000 ₪.

לקריאת המאמר המלא
לחצו כאן

לרכישת מדריך להליך פיטורים
בארבעה שלבים
לחצו כאן

פיטורים שלא כדין:

העובד הוצא מקבוצות הווטסאפ לפני השימוע וקיבל מכתב פיטורים לקוני

בפסק דין אשר ניתן לאחרונה ע"י בית הדין האזורי לעבודה, נדונה תביעת עובד לפיצוי בגין פיטורים שלא כדין (סע"ש 4837-08-23, מיום 28/7/26).

העובד הועסק כמנהל סניף של המעסיקה, רשת מרכולים, במשך מספר חודשים. בעקבות ביקורת שערך משרד הבריאות בסניף, בה נמצאו ליקויים, העובד זומן לשימוע. לאחר השימוע העובד פוטר. **בית הדין קבע כי בהליך פיטורי העובד נפלו פגמים מהותיים:**

היעדר בירור ענייני של טענות העובד טרם פיטוריו - טרם פיטוריו, העובד העלה טענות חמורות כנגד מנהל האזור (הממונה הישיר) וקב"ט הסניף, לפיהן הם מכרו מוצרים פגי תוקף לצדדים שלישיים. נקבע כי מאחר שהעובד העלה טענות כה חמורות כלפי הממונה עליו, ובשים לב גם לליקויים החמורים שעלו בדוח של משרד הבריאות, חובה היה על המעסיקה לערוך בירור ענייני של טענות העובד. אך המעסיקה לא ערכה כל בירור, ולו בירור מינימלי, טרם ההחלטה לפטר את העובד ואף לאחריה.

האמור במדור דיני עבודה בגיליון מתייחס לחוקי המגן ולפסיקה. על מנת לקבוע את חובות המעסיק בכל מקרה ומקרה, יש לבחון האם במקום העבודה חלים הסכמים קיבוציים / צווי הרחבה / הסכמים אישיים / נוהג, ואת השלכותיהם.

לשאלות / הבהרות

ניתן לפנות לעורכת מדור דיני עבודה בגיליון

עו"ד ונוטריונית עדי ביבר לקואה

בטל': 03-5588244, בדוא"ל: adi@biber-law.co.il



לפיכך, גם תלמיד אשר נפגע בתאונה במהלך חופשה עקב אשמתו הבלעדית, ונגרמו לו נזקי גוף, עשוי להיות זכאי לפיצויים על פי פוליסה זו.

עם זאת, יודגש, כי הפוליסה אינה מכסה, בין היתר, תאונות דרכים בארץ או בחו"ל (למעט במקרים של שהיה בחו"ל מטעם המוסד החינוכי/הרשות המקומית/משרד החינוך), פעולות איבה, פעילות צבאית, תאונות עבודה, רשלנות רפואית ועוד.

פוליסה לביטוח תאונות אישיות מקנה זכאות לפיצוי, בין היתר, בגין מקרה מוות, בגין נכות זמנית, ובגין נכות צמיתה - מלאה או חלקית. כן כוללת הפוליסה פיצוי בגין הוצאות ששולמו בגין אמצעי עזר רפואיים הנחוצים לתלמיד עקב פגיעתו בתאונה, כגון כיסא גלגלים; וכן פיצוי בגין הוצאות רפואיות בגין טיפולים שלא כלולים ב"סל הבריאות", אך למעט הוצאות על טיפולי שיניים, הוצאות על ייעוץ רפואי לצורך קביעת אחוזי נכות והוצאות שכבר שולמו על ידי ביטוח פרטי וכיוצ"ב, הכל לפי תנאי הפוליסה.

על כן, במידה שארעה תאונה לתלמיד - מומלץ לבדוק הזכאות לפיצוי על פי פוליסה לביטוח תאונות אישיות לתלמידים.

ילדכם נפצע בתאונה במהלך החופש? ייתכן שמגיע לו פיצוי

רבים מההורים לא יודעים, כי במידה שאירעה תאונה לתלמיד הן בגן ובבית הספר והן מחוץ להם - ייתכן כי הוא זכאי לפיצוי.

ככלל, תלמידים מגיל 3 ועד כיתה יב', הלומדים במוסד חינוכי בהתאם להגדרתו בחוק לימוד חובה - מבוטחים בפוליסה לביטוח תאונות אישיות לתלמידים. פוליסה זו מקנה זכאות לפיצויים במקרה בו ארעה תאונה, וכתוצאה ממנה נגרם נזק גוף שהביא לנכות זמנית, נכות קבועה או חס וחלילה מוות.

פוליסה לביטוח תאונות אישיות מבטחת תאונות הנגרמות לתלמידים 24 שעות ביממה, בכל ימות השנה, לרבות בשבתות, בחגים ובחופשת הקיץ. כמו כן, הפוליסה מבטחת את התלמידים בכל מקום בארץ - היינו, גם מחוץ לכותלי הגן או בית הספר, וללא קשר אליהם.

כדי להיות זכאי לפיצויים על פי פוליסה לביטוח תאונות אישיות לתלמידים, לא נדרשת הוכחת אשמה או הוכחת רשלנות מצד כלשהו; ולמעשה, אין חשיבות לגורם לתאונה, אלא די בכך שארעה תאונה.

לשאלות / הבהרות

ניתן לפנות לעורכת מדור דיני ביטוח בגיליון

עו"ד לירון ביבר הררי

בטל': 03-5588244, בדוא"ל: liron@biber-law.co.il



בכל אותם מקרים, זכו הנפגעים לפיצוי ראוי המשקף את נזקיהם עקב התאונות.

לכן, חשוב לדעת - במקרה בו נגרמה תאונה, לא די בהעלאת סרטון לרשת או בפוסט המבקר את אתר הנופש, אלא כדאי לבחון הגשת תביעה בנזיקין ולקבל את הפיצוי הראוי על נזקי הגוף שנגרמו.

הפיצוי יכול להגיע לעשרות אלפי שקלים, למאות אלפי שקלים ואף יותר - הכל בהתאם לנזקים שנגרמו והתגבשו.

בנוסף, כדאי לדעת, בכל מקרה בו ארעה תאונה - חשוב לבדוק אם קיימים ביטוחים פרטיים כדוגמת ביטוח תאונות אישיות, אובדן כושר עבודה וביטוח סיעודי - אשר במקרים המתאימים יכולים לזכות את הנפגע בפיצויים נוספים.



תאונות באתרי נופש

הנה הגיעה לה חופשת הקיץ בה משפחות רבות נופשות באתרי הנופש השונים בארץ - צימרים, בתי הארחה, מלונות וכיוצ"ב.

לצערנו, בשנים האחרונות אנחנו נחשפים שוב ושוב ברשתות החברתיות - בטיקטוק, באינסטגרם ובפלטפורמות נוספות - לסרטונים המתעדים מפגעי בטיחות והיעדר תחזוקה באתרי נופש שונים. אך מעבר לשיח הציבורי ולביקורת ברשת, חשוב לדעת שכאשר היעדר תחזוקה גורם לפגיעות, עשויה לעמוד לנפגע.ת הזכות להגיש תביעת נזיקין.

כך למשל, א', לקוחת משרדנו, החליקה בחדר האוכל של בית מלון בו התארחה עקב מזון שהושאר על הרצפה ונגרמו לה חבלות בגופה. כמו כן, ד', לקוח משרדנו, נתקל בדלת זכוכית בלובי מלון אשר היתה ללא סימון, ועקב כך, ספג חבלות בראשו ובפניו. במקרה נוסף, ישב ס', לקוח משרדנו, על כסא בחדר האוכל אשר לפתע קרס ועקב כך נפל ס' וספג חבלה בגבו.

תאונות אלה, כמו עוד מאות מקרים אשר טופלו על ידי משרדנו, הינם תוצאה של רשלנות ו/או מחדל של אתרי נופש שונים אשר בהיעדר תחזוקה ראויה, הובילו לתאונות ולפציעות שונות.

לשאלות / הבהרות

ניתן לפנות לעורכת מדור דיני נזיקין בגיליון

עו"ד ליטל ביבר חייקין

בטל': 03-5588244, בדוא"ל: lital@biber-law.co.il



ביבר לקואה חייקין הררי משרד עורכי דין ונוטריון

משרד עורכי דין ונוטריון ביבר לקואה חייקין הררי
הינו משרד משפחתי, המנוהל על ידי שלוש שותפות.
במשרד שלוש מחלקות:

מחלקת דיני עבודה



עו"ד ונוטריונית עדי ביבר לקואה, אמונה על תחום דיני העבודה במשרד.
מייצגת ומלווה מעסיקים מזה למעלה מ-20 שנה.
מחלקת דיני העבודה במשרד כוללת ייעוץ למעסיקים; ייצוג מעסיקים בבתי הדין לעבודה,
במשרד העבודה, בשימועים ובגישורים; הכנת הסכמי עבודה, חוות דעת משפטיות וכיוצ"ב.

adi@biber-law.co.il

מחלקת דיני נזיקין - נזקי גוף



עו"ד ליטל ביבר חייקין אמונה על תחום דיני הנזיקין במשרד.
מחלקת הנזיקין במשרד כוללת ייצוג נפגעים בתחום דיני הנזיקין, לרבות: ייצוג נפגעים
בתאונות דרכים; ייצוג נפגעים בשל מפגעים בטיחותיים ו/או רשלנות; ייצוג נפגעים
בתאונות עבודה, לרבות ייצוג וליווי מול המוסד לביטוח לאומי; תביעות נגד חברות ביטוח.

lital@biber-law.co.il

מחלקת דיני ביטוח



עו"ד לירון ביבר הררי אמונה על תחום דיני הביטוח במשרד.
מחלקת דיני הביטוח במשרד כוללת ייצוג מבטוחים בתביעות ביטוח, לרבות: תביעות ביטוח
סיעודי; תביעות אובדן כושר עבודה; תביעות מכוח פוליסות בריאות; תביעות ביטוחי חיים;
תביעות ביטוח מחלות קשות וכיוצ"ב.

liron@biber-law.co.il

נשמח לעמוד לרשותכם!

המדריך להליך הפיטורים

פיטורים בארבעה שלבים

עו"ד עדי ביבר לקואה

לרכישת המדריך - לחצו כאן



למידע על המדריך להליך הפיטורים בארבעה שלבים - לחצו כאן



לתוכן העניינים של המדריך - לחצו כאן

